

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1



PROCESO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
AÑO 2025

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

Introducción

El **Plan Estratégico de Talento Humano** de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca comienza con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes del proceso, tales como el **Plan de Desarrollo Institucional**, los **Planes Operativos Anuales**, el **Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos**, el **Plan Institucional de Capacitación**, el **Plan de Vacantes y la Provisión de Talento Humano**. El proceso culmina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas, conforme a la normatividad vigente. Es esencial que los procedimientos, proyectos y prácticas del proceso de Talento Humano se ejecuten de manera articulada con los demás procesos de gestión institucional, garantizando la relación entre las actividades del proceso, sus estrategias y el **Plan de Desarrollo Institucional**.

De acuerdo con lo dispuesto en el **Decreto 612 de 2018**, que establece las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos en el Plan de Acción de las entidades del Estado, en su artículo 1 se incluye una adición al **Capítulo 3 del Título 22 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015**, el cual es el **Único Reglamentario del Sector de Función Pública**. Este decreto ordena la integración de los planes institucionales al **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, considerando la dimensión de Talento Humano como el activo más importante de la entidad. Esto se debe a que, a través de los servidores públicos, se facilita la gestión y el logro de los objetivos institucionales, contribuyendo al cumplimiento de los resultados esperados.

En cumplimiento con el **Plan de Desarrollo Institucional** y el **Plan Operativo Anual 2025**, y con el propósito de fortalecer el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, se orienta el desarrollo y la cualificación de los servidores públicos. Se busca, además, promover el cumplimiento del principio del mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una administración pública enfocada en la consecución de resultados. Este enfoque incluye el **Plan Institucional de Capacitación**, el **Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos** y el **Plan de Vacantes y Provisión de Talento Humano**.

El **Decreto 1499 de 2017** actualizó el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, incorporando nuevos elementos del **Sistema de Gestión** que deben integrar los sistemas anteriores de **Gestión de Calidad y Desarrollo Administrativo** con el **Sistema de Control Interno**. Este modelo establece la necesidad de su implementación diferencial en las entidades públicas.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

Por lo tanto, es indispensable que la institución disponga de información oportuna y actualizada para contar con insumos confiables, lo que permitirá una gestión efectiva que impacte tanto en el desempeño de los servidores públicos como en el bienestar de los ciudadanos. Es crucial disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la institución y su talento humano, que incluye:

- **Marco normativo, objetivos, misión, entorno, metas estratégicas y proyectos**, entre otros, obtenidos a través de la dimensión de **Direccionamiento Estratégico y Planeación**.
- **Caracterización de los servidores**, que incluye antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros aspectos.
- **Caracterización de los empleos**, que abarca la planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros elementos.
- **Información adicional** que permita una caracterización precisa de las necesidades, intereses y expectativas de los servidores, y que posibilite la identificación de posibles requerimientos de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Objetivo: Facilitar la identificación de las características más relevantes, como las variables demográficas e intrínsecas de los servidores públicos de planta de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, con el fin de planificar, proyectar y ejecutar de manera eficiente el proceso de gestión del talento humano.

Desarrollo de la actividad:

Desde el proceso de Talento Humano, se lleva a cabo la actualización de las características más relevantes de los 44 funcionarios de planta a través de la plataforma **Campus**. En esta plataforma, cada funcionario ingresa y actualiza su información personal de manera individual. Una vez completada esta actualización, el proceso de Talento Humano consolida la información recopilada con el objetivo de identificar y analizar las siguientes variables:

Variables Demográficas:

Estas variables proporcionan información relevante sobre la población y ayudan a caracterizar diversos aspectos personales y sociales de los empleados, tales como:

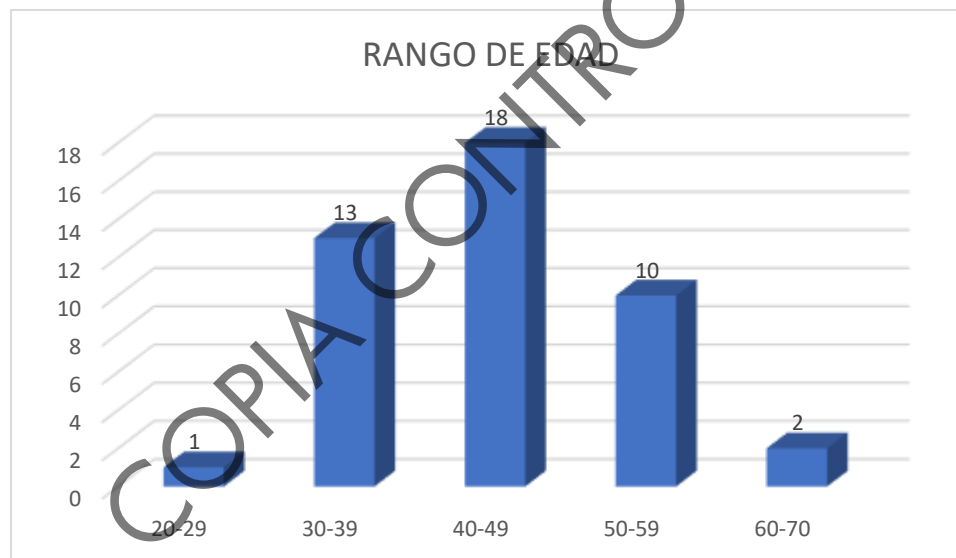
- **Edad**

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

- Comunidad LGTBI
- Estrato socioeconómico
- Estado civil
- Género
- Cabeza de hogar
- Número de hijos
- Municipio de nacimiento
- Grado de escolaridad

Resultados:

El gráfico de barras que muestra representa la **distribución por rangos de edad de 44 funcionarios**. (Ver gráfico i).



Fuente: Campus – Unimayor

Análisis del gráfico: Rango de Edad de los funcionarios

1. **Rango de edad predominante:**
 - El grupo de 40 a 49 años es el más numeroso, con 18 funcionarios, lo cual representa aproximadamente el 40.9% del total.
2. **Otros rangos con alta participación:**
 - El rango 30-39 años cuenta con 13 funcionarios (29.5%).
 - El rango 50-59 años tiene 10 funcionarios (22.7%).

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

3. Rangos con menor representación:

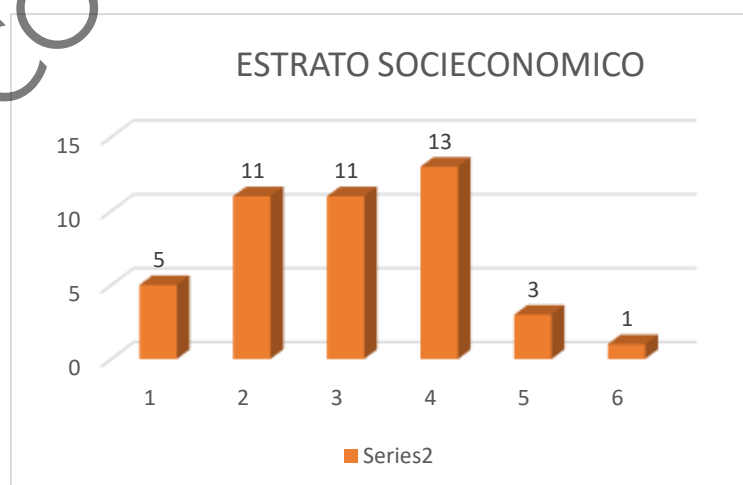
- 20-29 años: Solo 1 funcionario (2.3%), lo que indica poca vinculación de personal joven.
- 60-70 años: Solo 2 funcionarios (4.5%)

El gráfico muestra claramente que ningún funcionario declara pertenecer a la comunidad LGTBI. (Ver gráfico 2.)



Fuente: Campus – Unimayor

A continuación, el diagrama de las barras correspondiente a la distribución del estrato socioeconómico de los 44 funcionarios.



Fuente: Campus – Unimayor

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

Estrato predominante:

- El **estrato 4** concentra la mayor cantidad de funcionarios, con **13 personas**, lo que representa cerca del **29.5% del total**.

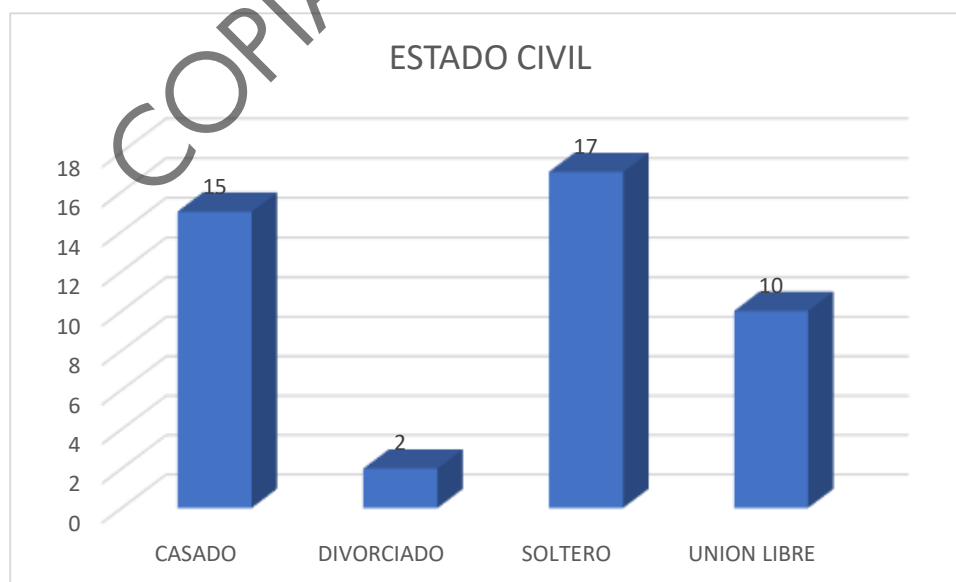
Estratos medios (2 y 3):

- Tanto el **estrato 2** como el **estrato 3** cuentan con **11 funcionarios** cada uno (25% respectivamente).

Estratos más bajos y más altos:

- Estrato 1:** Representado por **5 funcionarios** (11.4%),
- Estrato 5:** Tiene una presencia menor con **3 funcionarios** (6.8%).
- Estrato 6:** Solo **1 funcionario** (2.3%).

A continuación, se presenta el diagrama de barras que muestra la distribución del estado civil de los 44 funcionarios de la institución. Esta información permite identificar características relevantes del entorno social y familiar del personal. (ver gráfico 4.)



Fuente: Campus – Unimayor

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

Estado civil predominante:

- La mayoría de los funcionarios se encuentran en condición de **soltería**, con un total de **17 personas**, lo que representa el **38.6%** del total.

Casados:

- El segundo grupo más numeroso es el de funcionarios **casados**, con **15 personas (34.1%)**. Este dato es significativo al considerar factores como la estabilidad familiar o responsabilidades adicionales.

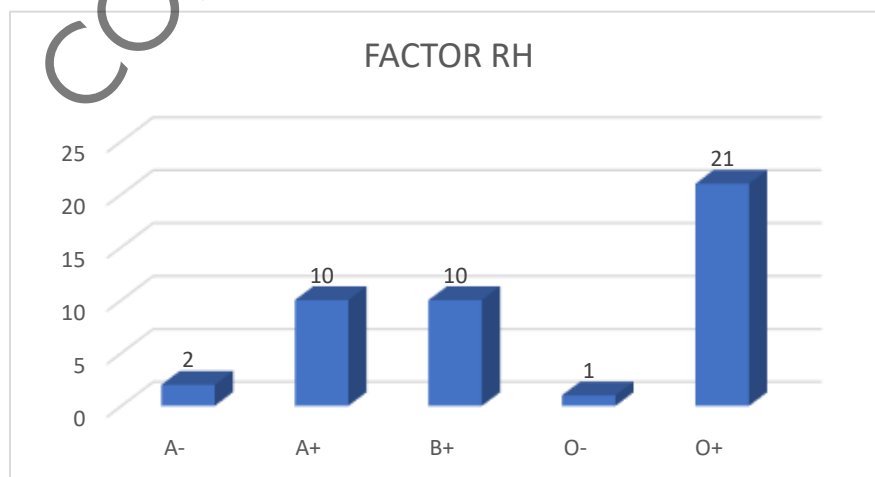
Unión libre:

- Se reportan **10 funcionarios en unión libre (22.7%)**, lo cual también refleja una presencia importante de relaciones estables, pero no legalizadas formalmente.

Divorciados:

- Solo **2 personas** están **divorciadas (4.5%)**, lo cual representa una minoría dentro del grupo analizado.

A continuación, el diagrama correspondiente al factor RH de los 44 funcionarios. (ver gráfico 5.)



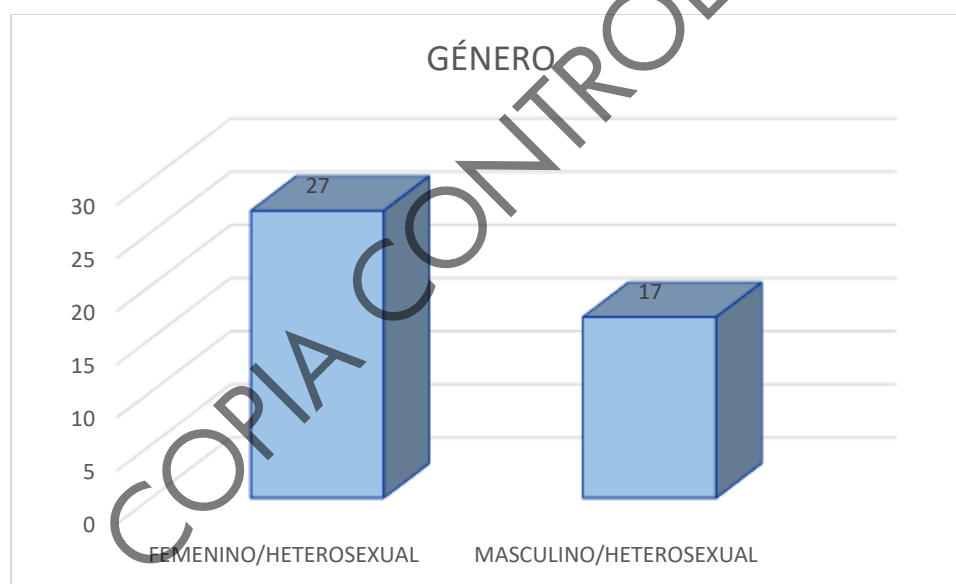
Fuente: Campus – Unimayor

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

La gráfica de barras muestra la distribución del factor RH entre los 44 funcionarios encuestados. Se observan cinco tipos de factor RH: A-, A+, B+, O-, y O+.

- El grupo más representativo es el de tipo **O+**, con **21 personas**, lo cual equivale al **47.7%** del total.
- Le siguen los grupos **A+** y **B+**, cada uno con **10 personas**, representando **22.7%** cada uno.
- En contraste, los grupos con menor representación son **A-** con **2 personas** (4.5%) y **O-** con solo **1 persona** (2.3%).

A continuación, el diagrama correspondiente al género de los 44 funcionarios (ver gráfico 6.)



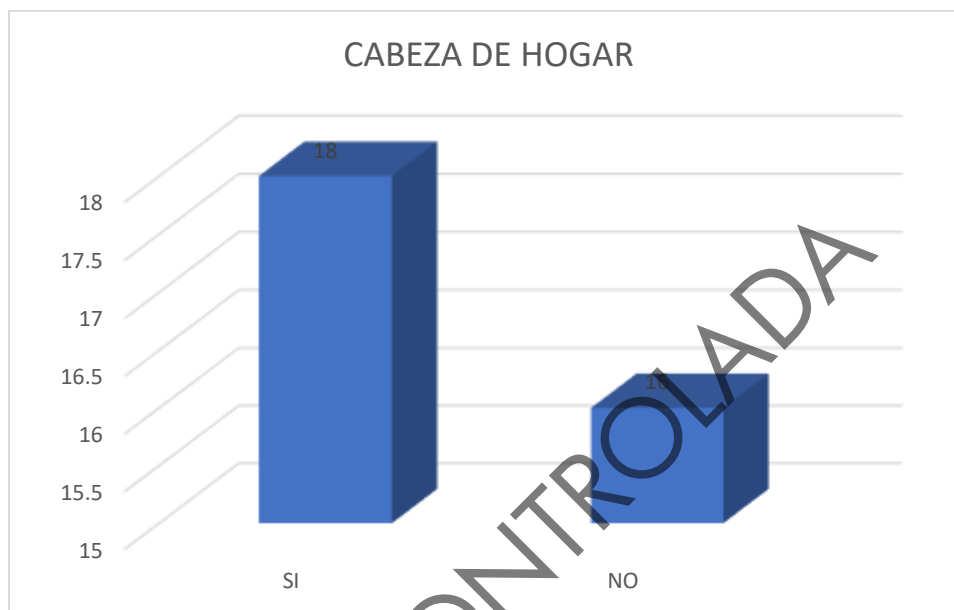
Fuente: Campus – Unimayor

La gráfica de barras ilustra la distribución por género y orientación sexual de los 44 funcionarios encuestados. Los dos grupos representados son: **Femenino/Heterosexual** y **Masculino/Heterosexual**.

- El grupo **Femenino/Heterosexual** es el más numeroso, con **27 personas**, lo que representa el **61.4%** del total.
- Por su parte, el grupo **Masculino/Heterosexual** cuenta con **17 personas**, equivalente al **38.6%**.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

A continuación, el diagrama correspondiente a los 44 funcionarios que son cabeza de hogar. (ver gráfico7.)



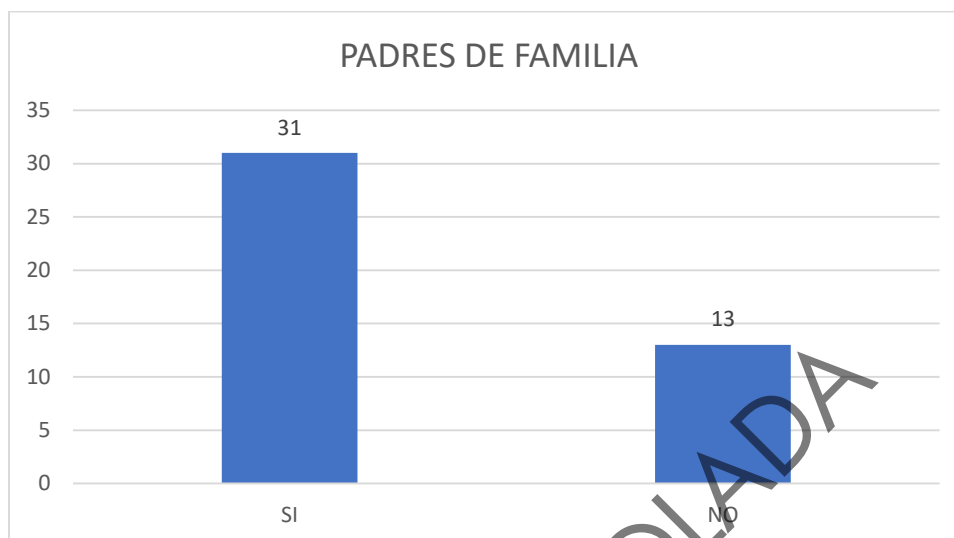
Fuente: Campus – Unimayor

La gráfica presenta la distribución de los 44 funcionarios según su condición de cabeza de hogar:

- 18 personas afirmaron ser cabeza de hogar, lo que representa aproximadamente el 52.9%.
- 16 personas indicaron no ser cabeza de hogar, equivalente al 47.1%.

A continuación, el diagrama de barras correspondiente a los 44 funcionarios que son padres de familia. (ver gráfico 8.)

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

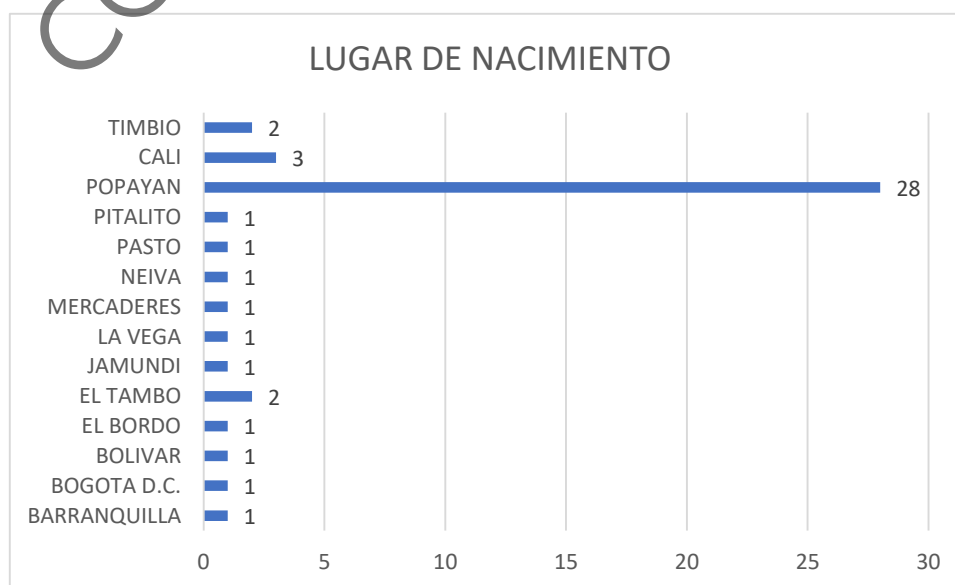


Fuente: Campus – Unimayor

La gráfica representa la distribución de los 44 funcionarios en relación con su condición de ser padres de familia:

- **31 funcionarios** (equivalente al 70.5%) afirmaron **ser padres de familia**.
- **13 funcionarios** (el 29.5%) indicaron **no tener hijos**.

A continuación, el diagrama de barras correspondiente al municipio de nacimiento de los 44 funcionarios. (ver gráfico 9)



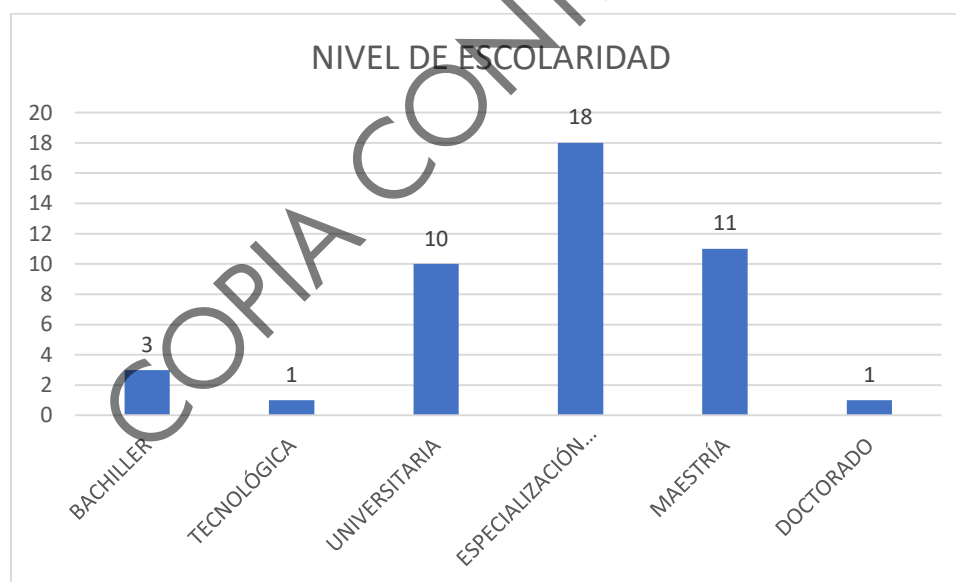
 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

Fuente: Campus – Unimayor (2024).

La gráfica muestra la distribución geográfica del lugar de nacimiento de los 44 funcionarios encuestados:

- La mayoría significativa, **28 funcionarios**, nacieron en **Popayán**, representando aproximadamente el **64%** del total.
- Le siguen **Cali** con **3 personas**, **Timbío** y **El Tambo** con **2 personas** cada uno.
- Los demás lugares (Pitalito, Pasto, Neiva, Mercaderes, La Vega, Jamundí, El Bordo, Bolívar, Bogotá D.C., Barranquilla) tienen **1 representante cada uno**, lo cual indica un **nivel bajo de diversidad geográfica**.

A continuación, el diagrama de barras correspondiente al grado de escolaridad que tienen los 44 funcionarios. (Ver gráfico 10).



Fuente: Campus – Unimayor

La distribución del nivel educativo de los funcionarios evidencia un perfil altamente calificado. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes:

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS – SERVIDORES PÚBLICOS			
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
	Código	Versión	Emisión	Página
	1.2.2.D.09	07	29-04-2025	1 de 1

- El mayor porcentaje de los funcionarios cuenta con **formación de posgrado**, siendo **18 con especialización universitaria (40.9%)** y **11 con maestría (25%)**, lo cual refleja un equipo con alto nivel de cualificación académica.
- En cuanto a formación universitaria, **10 personas (22.7%)** cuentan con título de pregrado, lo que complementa el perfil profesional de la planta de personal.
- Los niveles de escolaridad más bajos tienen una representación mínima: **3 personas (6.8%)** con nivel de bachillerato y **1 persona (2.3%)** con formación tecnológica.
- Solo **1 funcionario (2.3%)** ha alcanzado el **nivel de doctorado**, lo cual, aunque bajo en cantidad, representa un valor estratégico para procesos académicos o de investigación.

Impacto: No aplica es un indicador de cumplimiento

Plan de mejora: No aplica

Evidencias: La información es consolidada desde el aplicativo campus administrativo <https://campus.unimayor.edu.co/CampusTalentHumano/PersonalTH/wfRevisarHV.aspx>